

Dag Olberg, Johan Røed Steen og
Anna Hagen Tønder

Tariffavtalene som virkemiddel i kompetanse- politikken

**Fafo-notat
2017:14**

Dag Olberg, Johan Røed Steen og
Anna Hagen Tønder

Tariffavtalene som virkemiddel i kompetansepolitikken

© Fafo 2017
ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	5
1 Innledning	6
Bakgrunn	6
Prosjektavgrensning	7
Strukturen i notatet.....	8
2 Teknologiske endringer – digitalisering og automatisering	9
3 Kompetanseutvikling i tariffavtalene	15
Konkurranssevne, verdiskaping og teknologisk utvikling – partene er enige om at kompetanseutvikling er viktig.....	16
Virksomhetenes og arbeidstakernes ansvar.....	17
Kartlegging av kompetanse – opplæringsplaner. Dokumentasjon av realkompetanse	17
Lærlinger.....	18
Dekning av studieutgifter	18
Rett til utdanning	19
Permisjon med lønn for å forberede seg til eksamen etc.	19
Støtte til livsopphold under utdanning	20
Nye opplæringsformer	21
Kompetanseutvikling og lønn.....	21
Arbeidsinnvandrere	22
Oppsummering	22
4 Fond for etter- og videreutdanning.....	23
LOs utdanningsfond.....	23
Forbundet for Ledelse og Teknikk – Addisco	24
Handel og Kontor – utdanningsfond og stipendordning	26
EL og IT Forbundet – ELBUS.....	29
Fellesforbundet – Grafisk Utdanningsfond	30
Opplysnings- og utviklingsfond	32
Oppsummering – variasjon når det gjelder økonomisk støtte, finansiering og fordeling av fondsmidler.....	34
5 Avslutning	37

Forord

Det norske arbeidslivet står i dag overfor store kompetanseutfordringer. Utfordringene kan blant annet knyttes til ny teknologi og økt digitalisering av arbeidsprosesser samt til globalisering og arbeidsinnvandring fra lavkostland. For å unngå en situasjon kjennetegnet av lavtlønnskurransse og økte forskjeller i arbeidsmarkedet, er det viktig å ha gode virkemidler for kompetanseheving i arbeidslivet. Her vil institusjonelle ordninger som er del av partssamarbeidet ha en sentral rolle. Det gjelder blant annet tariffavtalene. I dette notatet gis en oversikt over bestemmelser om kompetanseutvikling i et utvalg tariffavtaler i privat sektor. Hensikten med notatet er å få et bedre grunnlag for å diskutere tariffavtalenes rolle i en større kompetansepolitisk sammenheng. Prosjektet er gjennomført i perioden august til oktober 2017. LO har vært oppdragsgiver for prosjektet.

Takk til kollega Kristine Nergaard for nyttige kommentarer til tidligere utkast, og til Bente Bakken for ferdigstilling av notatet.

Fafo, november 2017

Dag Olberg, Johan Røed Steen og Anna Hagen Tønder

1 Innledning

Digitalisering og automatisering vil føre til store endringer i arbeidslivet både i Norge og utlandet. Den norske arbeidslivsmodellen, med høyt lønnsnivå og små lønnsforskjeller, stiller store krav til produktivitet. Den teknologiske utviklingen vil forsterke kravene til kompetanse hos arbeidstakerne. For å møte denne utviklingen er det nødvendig med egnede virkemidler for å sikre at arbeidstakerne tilegner seg nødvendig kompetanse. Om kompetanseutviklingen ikke er i takt med den teknologiske utviklingen, vil det kunne føre til at stadig flere havner utenfor arbeidslivet. Gitt at utfordringene er omfattende, vil institusjonene på arbeidsmarkedet, som det kollektive partssamarbeidet og tariffavtalene, spille en viktig rolle. Tariffavtalene kan på ulike måter bidra til eller forhindre gode omstillingsprosesser. Hensikten med dette notatet er å gi en oversikt over bestemmelser om kompetanse i et utvalg tariffavtaler i privat sektor.¹

Bakgrunn

Det er for tiden stor politisk oppmerksomhet om kompetanseutfordringene i norsk arbeidsliv. Staten og partene i arbeidslivet har nylig vedtatt en nasjonal kompetansepolitisk strategi for perioden 2017–2021.² I strategidokumentet er partene blant annet enige om å arbeide for bedre læringsmuligheter i arbeidslivet og å styrke kompetansen til voksne med svake grunnleggende ferdigheter og lav formell kompetanse.

Etter- og videreutdanning var et sentralt tema for LO også ved inngangen til 1990-årene. LO var bekymret for medlemmer med lav utdanning som sto utsatt til på arbeidsmarkedet. Det er nå gått 20 år siden Buerutvalget, med bred deltakelse fra partene i arbeidslivet, la fram sin innstilling og la grunnlaget for den forrige kompetansereformen mot slutten av 1990-årene.³

¹ Jf. Stokke, T. Aa., Nergaard, K. & Evju, S. (2013). *Det kollektive arbeidslivet. Organisasjoner, tariffavtaler og lønnsoppgjør*. (2. utg.) Universitetsforlaget.

²

<https://www.kompetansenorge.no/contentassets/b2ade4fce9934d6d96f174ef86316644/kompetansepolitisk-strategi.pdf>

³ NOU 1997: 25. *Ny kompetanse. Grunnlaget for en helhetlig etter- og videreutdanningspolitikk*.

Bakgrunnen for reformen var problemer i norsk økonomi fra 1980-årene. Markedsliberalisering, globalisering og økt konkurranse mellom bedrifter og individer på arbeidsmarkedet hadde ført til høy arbeidsledighet. Teknologiske endringer, blant annet knyttet til ny informasjonsteknologi, medførte behov for satsing på utdanning og kompetanseutvikling. Kompetansereformen førte til utstrakt utvalgsarbeid og flere offentlige utredninger. Den politiske interessen for Kompetansereformen og oppmerksomheten rundt etter- og videreutdanning avtok imidlertid i perioden utover på 2000-tallet. På noen områder var det oppnådd gode resultater, blant annet når det gjaldt antall voksne som fikk uttelling for realkompetanse når de deltok i videregående utdanning. Men sammenfatning av resultater fra flere undersøkelser viste at verken hovedavtalens kapittel 16 (HA LO-NHO) eller nye rettigheter og muligheter for den enkelte hadde hatt noen sterk effekt på virksomhetenes opplæringspraksis. Arbeidstakere med lav formell utdanning var en viktig målgruppe, men tiltakene i reformen nådde i liten grad fram til disse. Evalueringen av Kompetanseutviklingsprogrammet pekte videre på at partenes engasjement i gjennomføringen av kompetansereformen syntes å ha avtatt over tid.⁴

Nærmere 20 år etter kompetansereformen er situasjonen igjen kjennetegnet av at den teknologiske utviklingen og globaliseringen innebærer utfordringer når det gjelder arbeidstakernes kompetanse. Utfordringene er både knyttet til økt digitalisering av arbeidsprosesser og produktutvikling på den ene siden, og til forsterket globalisering i form av internasjonal konkurranse og økt arbeidsinnvandring fra lavkostland på den andre. Norske arbeidstakere må heve kompetansen for å møte disse utfordringene og for å unngå en situasjon kjennetegnet av lavlønnskonkurranse og økt segmentering i arbeidsmarkedet.

Prosjektavgrensning

Rammene for dette notatet er et prosjekt som er avgrenset til en gjennomgang av reguleringer i de største tariffavtalene i privat sektor – i underkant av 30 overenskomster – som kan ha betydning for arbeidstakernes kompetanseutvikling.

Formålet har vært å studere bestemmelser som kan bidra til kompetanseutvikling. Dette omfatter bestemmelser som utvider rettighetene til utdanningspermisjon, bestemmelser som indirekte kan bidra til at arbeidsta-

⁴ Jf. Hagen, A. & Skule, S. (2008). *Kompetansereformen og livslang læring. Status 2008*. Fafo-rapport 2008:07.

kerne eller arbeidsgiverne ønsker å utvide kompetansen, for eksempel lønnstillegg med mer, samt bestemmelser som skal sikre at kompetanseutvikling er et element som ivaretas i ulike samarbeidsprosesser. Innenfor den korte prosjektperioden fra august til oktober 2017 har det ikke vært rom for omfattende datainnhenting. Datagrunnlaget for notatet består av foreliggende informasjon, i hovedsak et utvalg tariffavtaler.

Strukturen i notatet

Notatet gir i del 2 en kortfattet og overordnet beskrivelse av utfordringer som teknologiske endringer reiser når det gjelder kompetanse i arbeidslivet. Del 3 inneholder oversikt over relevante bestemmelser i de største tariffavtalene i privat sektor. I del 4 beskriver vi et utvalg fond- eller stipendordninger med hensyn til hvordan de er bygget opp, og hva slags kompetanseutvikling det blir gitt støtte til. Del 5 er avslutning. Henvisninger og illustrasjoner fra tariffavtalene er samlet i vedlegg 1 (www.fafo.no/images/pub/2017/10264-vedlegg.pdf).

2 Teknologiske endringer – digitalisering og automatisering

Én av tre norske arbeidstakere vil miste jobben til en robot i løpet av de neste to tiårene, blir vi fortalt i media. Hva kan forskningen – i vår sammenheng arbeidslivsforskningen – fortelle oss om konsekvensene av digitalisering og robotisering i arbeidslivet?

Omfattende endringer i teknologi og økonomiske systemer som påvirker og endrer arbeidslivets institusjoner, har kommet i bølger og med ujevne mellomrom siden før den første industrielle revolusjonen på 1700-tallet, i hovedsak uten å føre til massearbeidsledighet og andre ødeleggende konsekvenser som det nå advares mot at kan følge de kommende digitaliseringsprosessene i arbeidslivet. Teknologi som dampmaskinen, elektrisitet, telekommunikasjon, datamaskinen og internett har likevel medført omfattende omstillingsprosesser og endringer i verdikjeder og produktivitet, har gjort verden «mindre» og mer sammenkoblet og påvirket organiseringen av arbeidslivet. Fra 1960-årene har digitalisering blitt assosiert med maskiner som erstatter arbeidskraft, med medfølgende bekymringer for fremmedgjøring, arbeidsledighet og lønnspress.⁵ Konsekvensene har historisk vært mindre dramatiske. I forskningen fikk perspektivet om at teknologiske endringer primært fører til etterspørsel etter høykompetent arbeidskraft, dels på bekostning av ufaglærte, større feste.⁶

Mange, også forskere, spår likevel at det vil bli annerledes denne gangen. Ny teknologi med potensial til å endre arbeidslivet har blitt beskrevet blant annet gjennom begreper som digitalisering, robotisering, automatisering, plattformarbeid og industri 4.0.⁷ Det nye i denne utviklingen er dels bredden – i alle sektorer – og dels hastigheten.

⁵ Se f.eks. Braverman, H. (1977) *Die Arbeit im modernen Produktionsprozess*. Frankfurt, New York: Campus-Verlag, og Rifkin, J. (1995). *The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*. New York: Putnam Publishing Group.

⁶ Berman, E., Bound, J. & Machin, S. (1998). Implications of Skill-Biased Technological Change: International Evidence. *Quarterly Journal of Economics*, CXII (1998), 1245–1279; Åberg, R. (2003). Unemployment persistency, over-education and the employment chances of the less educated. *Eur. Sociological Rev.*, 19, 199–216.

⁷ Se f.eks. McAfee, A. & Brynjolfsson, E. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress and Prosperity in times of brilliant technologies*. New York: WW Norton & Co.; Ford, M. (2009). *The lights in the tunnel: Automation, accelerating technology and the economy of the future*. (forts...)

Profilerte studier har anslått at opp mot halvparten av dagens jobber vil kunne automatiseres vekk. Det er likevel grunn til å utvise en viss forsiktighet når det gjelder å tallfeste hvor mange jobber som vil forsvinne i kommende omstillinger. En overraskende høy andel av medieoppslagene om hvor mange som kommer til å miste jobben, bygger på en enkelt rapport fra Oxford-forskerne Carl Frey og Michael Osborne, fra 2013.⁸ Rapporten konkluderer med at 49 prosent av jobbene i USAs arbeidsliv har høy sannsynlighet for å bli erstattet på grunn av digitalisering. Høy sannsynlighet betyr her at det er 70 prosent eller høyere sannsynlighet for at jobben blir automatisert bort i løpet av «et par tiår». Det tilsvarende anslaget for norsk økonomi, som også har fått en del oppmerksomhet, er 33 prosent. Denne studien har anvendt samme metode på finske data og på norske data.⁹ Metoden som ligger til grunn for begge studiene, bygger enkelt forklart på estimater fra et panel teknologiekspertter som har uttalt seg om hvorvidt det er mulig å automatisere en gitt oppgave, sammenstilt med beskrivelser av arbeidsoppgavene i 702 yrker i USA, som til slutt kobles mot sysselsettingsstatistikk. Metoden har dermed et betydelig innslag av skjønn, på tross av at innslag i media kan gi et annet inntrykk. Metoden har også fått kritikk for å være uegnet til å predikere framtidig sysselsettingsstruktur.¹⁰

En viktig presisering er at det er arbeidsoppgaver som automatiseres, ikke hele yrker.¹¹ I en nyere rapport som tar utgangspunkt i Frey og Osbornes metode for å beregne risikoen for automatisering av jobber i OECD-landene, er denne distinksjonen tatt inn, med det resultat at én av ti norske jobber har høy risiko for å bli automatisert¹². En slik endringstakt er ikke helt fremmed i et historisk perspektiv, selv om det like fullt vil påvirke et høyt antall arbeidstakere. Historiske perspektiver viser at teknologendringer

(...forts.) Acculant Publishing; Frey, C. B. & Berger, T. (2015). Digital Disruption at Work. In SOU 2015:65, *Om Sverige i framtiden – en antologi om digitaliseringens muligheter*. Delbetänkande av Digitaliseringskommissionen. Stockholm.

⁸ Frey, C. B. & Osborne, M. A. (2013). *The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?* OMS Working Papers, September 18.

⁹ Pajarinen, M., P. Rouvinen & Ekeland, A. (2015). *Computerization Threatens One-Third of Finnish and Norwegian Employment*. <https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-Muisto-Brief-34pdf>.

¹⁰ Bye, T. & Næsheim, H. (2016). Drivkrefter bak endringer i yrkesstrukturen. *Økonomiske analyser*, 4/2016, 48–52.

¹¹ Chui, M., Manyika, J. & Miremadi, M. (2016). Where machines could replace humans—and where they can't (yet). *McKinsey Quarterly*, July. Available at: mckinsey.com.

¹² Arntz, M., Gregory, T. & Zierahn, U. (2016). The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 189, OECD Publishing, Paris.

sjelden har medført massearbeidsledighet, og at den raske endringstakten vi ser i enkelte bransjer i dag, ikke er eksepsjonelt høy sammenliknet med andre perioder med rask teknologisk endring.¹³

Endringer i yrkesstrukturen kombinert med nye og høyere kompetansekrav i eksisterende jobber ser likevel ut til å være en utvikling som allerede har begynt, og som vil styrkes. Flere studier har allerede funnet tendenser til økende polarisering på arbeidsmarkedet, der yrker med de høyeste og laveste kompetansekravene opplever vekst.¹⁴

I forskningslitteraturen er det relativt bred enighet om at vi står foran store omstillinger og rask teknologisk utvikling – i det blant annet World Economic Forum omtaler som den fjerde industrielle revolusjon. Ny teknologi, ikke minst automatisering som enten benyttes eller muliggjøres av datamaskiner og i økende grad «kunstig intelligens», vil kunne gjøre inntog i nesten alle yrker. Og det kan skje på relativt kort tid.

Repeterende arbeidsoperasjoner har lenge vært mulig å automatisere, og utviklingen fortsetter. Det kvalitativt nye er utviklingen innen maskinlæring, som i økende grad bygger på dyplæringsalgoritmer, og nevralt nettverk, som muliggjør automatisering av mindre rutinepregede kognitive oppgaver i tillegg til de manuelle rutineoppgavene. Dette innebærer at maskinene kan «lære» på egen hånd, uten detaljert programmering, og kommer stadig nærmere det vi oppfatter som kunstig intelligens.¹⁵ I tillegg til de manuelle og kognitive rutineoppgavene vil stadig flere tilsynelatende avanserte oppgaver være mulige å automatisere i nær framtid; eksempler spenner fra bilkjøring og enkel saksbehandling til arbeidsoppgaver innen medisinsk diagnostisering, regnskapsføring, juridiske tjenester, finans og journalistikk. Det er kanskje heller de «litt kjedeligere» robotene og dataprogrammene som vil bli viktigst for utviklingen i arbeidsmarkedet. Eksempelvis viser en fersk undersøkelse blant 18 000 danske arbeidstakere at det er langt flere som opplever høy grad av «kontorautomatisering» i form av datamaskiner og -programmer som automatiserer administrasjon, kommunikasjon eller analyse, enn det er arbeidstakere som opplever at arbeidet automatiseres med datastyrte maskiner. I begge grup-

¹³ Atkinson, R. D. & Wu, J. (2017). False Alarmism: Technological Disruption and the U.S. Labor Market, 1850–2015. ITIF working paper, May 2017.

¹⁴ Autor, D. H., Katz, L. F. & Kearney, M. S. (2006). *The Polarization of the U.S. Labor Market*. NBER.; Goos, M., Manning, A. & Salomons, A. (2009). The Polarization of the European Labor Market, *American Ec. Rev.*, 99, 58–63.; Goos, M., Manning, A. & Salomons, A. (2014). Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring, *American Ec. Rev.*, 104(8), 2509–2526; Åberg, R. (2015). Svensk arbetsmarknad mot polarisering efter millennieskiftet. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 21(4), 8–25.

¹⁵ McAfee, A. & Brynjolfsson, E. (2017). *Machine, Platform, Crowd: Harnessing our Digital Future*. New York: WW Norton & Co.

per opplever én av fire å ha fått nye arbeidsoppgaver i løpet av det siste året som følge av ny teknologi eller datasystemer.¹⁶

De raske teknologiske endringene kan føre til usikkerhet når det gjelder egen arbeidssituasjon og hva slags virkninger ny teknologi vil få for arbeidets innhold, behovet for arbeidskraft og framtidig jobbsikkerhet. I befolkningsundersøkelser der arbeidstakere blir spurt om sin egen jobb, varierer tallene noe, men andelen norske arbeidstakere som selv frykter å miste jobben som følge av teknologiutviklingen, er gjerne ganske lav sammenliknet med de mest pessimistiske advarslene. Tillitsvalgtes vurderinger viser derimot at det finnes en betydelig usikkerhet rundt virksomhetenes framtidige arbeidskraftbehov.

Som del av LOs tillitsvalgtpanel har Fafo tidligere gjennomført en spørreundersøkelse som viser at tillitsvalgte er bekymret for at ny teknologi og automatisering vil føre til færre ansatte. Totalt svarte 40 prosent at de tror det vil bli enten vesentlig færre eller noe færre ansatte de nærmeste ti årene. 30 prosent svarte det samme hvis tidshorisonten var to år fram i tid. I dette svarmaterialet var det store forskjeller mellom sektorene. I privat vareproduksjon antok halvparten av de tillitsvalgte at det ville bli færre ansatte over en tiårsperiode, mens tillitsvalgte i statlig og særlig kommunal sektor var vesentlig mindre bekymret.

Figur 2.1 Tillitsvalgte i LO: «Hvis du ser to/ti år fram i tid, tror du det på din arbeidsplass vil bli færre eller flere ansatte som følge av ny teknologi og automatisering?»

	Privat vareproduksjon	Privat tjenesteproduksjon	Statlig sektor	Kommuner og fylkeskommuner
Det vil bli færre ansatte to år fram i tid.	41 %	32 %	23 %	14 %
Det vil bli færre ansatte ti år fram i tid.	51 %	41 %	32 %	23 %
	N = 335	N = 297	N = 125	N = 399

(Kilde: LOs tillitsvalgtpanel)

Konsekvensene for både arbeidstakere og bedrifter vil i stor grad avhenge av hastigheten på den teknologiske utviklingen og hvordan den slår ut i ulike sektorer og yrker. Svarene fra de tillitsvalgte i panelet illustrerer at det er forskjeller mellom de ulike sektorene. På bransje- og yrkesnivå kan forskjellene antas å være enda større, selv om tallene fra tillitsvalgtpanelet ikke gir grunnlag for presise sammenlikninger her.

¹⁶ Ilsøe, A. & Weber Madsen, L. Digitalisering af arbejdsmarkedet Danskernes erfaring med digital automatisering og digitale platforme. FAOS Forskningsnotat 157.

I noen yrker og bransjer vil innføring av ny teknologi kunne medføre dramatiske omstillinger. I verste fall kan raske endringer føre til strukturelt drevet arbeidsledighet, der kompetanse hos nåværende arbeidstakere ikke matcher det nye kompetansebehovet. For forskningen – og også for partene i arbeidslivet og for myndighetene – kan trolig et sektor-perspektiv på teknologiendringer være mer fruktbart enn rene makro-tilnæringer med utgangspunkt i at utviklingen treffer «alle» på samme måte. Både problemer og løsninger vil være ulike i transport og finans, eller blant saksbehandlere i staten og industriarbeidere – selv om det kan være den samme teknologien som ligger til grunn for endringene. Særlig i bransjer der fagkompetansen er spesifikk og det generelle utdanningsnivået er lavt, kan denne omstillingen bli særlig krevende. Tiltak for kompetanseutvikling og videreutdanning kan bli desto viktigere.

Også i mindre utsatte bransjer kan automatisering og robotisering få store konsekvenser for arbeidsmarkedet. En sentral tese i mye av litteraturen om digitalisering er at teknologien skaper polarisering på arbeidsmarkedet.¹⁷ Manuelle og kognitive rutinejobber, som gjerne krever mellomlang utdanning, kan bli automatisert bort. Samtidig kan man få økt etterspørsel etter høyt utdannede arbeidstakere med spisskompetanse (særlig innen teknologifag) og flere lavtlønte jobber i servicesektoren, der man ikke klarer å automatisere, men heller ikke stiller særlige krav til utdanning. Koblet med økt produktivitet i teknologi- og kapitalintensive (gjerne multinasjonale) bedrifter er dette en oppskrift for økende ulikhet. Klare politiske valg og innovative grep i både fordelings- og kompetansepolitikken kan bli en nødvendighet om denne utviklingen skal motvirkes.

Vi vil uansett få et arbeidsliv som stiller andre krav enn i dag – til teknologisk kompetanse, til endringsvilje og til etter- og videreutdanning. Ideelt sett kan det møtes med en høyere og bedre utdannet arbeidsstyrke som får andre og mer spennende jobber enn i dag. Norge ser i dag ut til å ligge ganske godt an: Vi har tilgang til utdanning av høy kvalitet og svært kompetent arbeidskraft og kommer ganske høyt opp på internasjonale rangeringer når det gjelder digital konkurransedyktighet.¹⁸ Men vi mangler en del på spesifikk IKT-kompetanse. Det er også flere trekk ved den norske samarbeidsmodellen som kan være et fortrinn: Norske arbeidstakere opplever

¹⁷ Se f.eks. Autor, D. H., Katz, L. F. & Kearney, M. S. (2006). *The Polarization of the U.S. Labor Market*. NBER, og Goos, M., Manning, A. & Salomons, A. (2009). The Polarization of the European Labor Market, *American Ec. Rev.*, 99, 58–63.

¹⁸ EU-kommisjonens DESI-indeks oppsummerer eksempelvis Norges stilling med følgende: «Norway is among the most digital countries in Europe in DESI 2017. Norway scores very well in broadband connectivity, internet use, business digitisation and digital public services. Norway is also above average on digital skills» (<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/scoreboard/norway>)

stor grad av selvstendighet, mulighet til å tenke selv på jobb og lære på jobben – det kan være egenskaper som blir viktigere når robotene overtar rutinearbeidet. Det kan også argumenteres for at et sterkt stillingsvern og faste stillinger gir incentiver også til arbeidsgiverne til å utvikle kompetanse internt i bedriftene, som i sin tur kan føre til at høyt kompetente arbeidstakere kan komplementere roboter og programvare, i stedet for å bli erstattet.

Konsekvensene av automatiseringen avhenger i stor grad av hvordan utviklingen møtes med politikk, og av institusjonene vi allerede har. Partene i arbeidslivet vil være sentrale. Digitalisering og automatisering er ikke bare noe som berører partene, og som disse må forholde seg til, partene er også aktører og premissleverandører for de politiske prosessene som former og følger av introduksjon av ny teknologi i arbeidslivet.

Utfordringene handler om å sikre både omstillingsevne og arbeidsplasser/jobber. Her inngår nye krav til politiske myndigheter og spørsmål om hvordan partssamarbeid sentralt og lokalt kan bidra til kompetanseutvikling og etter- og videreutdanning.

Norge har også relativt velfungerende ordninger for omskolering, og mange bedrifter har gode interne ordninger for kompetanseutvikling. Men dette ser ut til å bli langt viktigere enn det er i dag, og nye initiativer både fra det offentlige og partene i arbeidslivet kan være nødvendig. En styrking av tariffavtalenes rolle som virkemiddel i kompetansepolitikken er således en mulig strategi.

3 Kompetanseutvikling i tariffavtalene

Tariffavtalene henviser oftest til hovedavtalens bestemmelser om kompetanseutvikling (HA LO-NHO kap. XVIII). Her framhever partene betydningen av økt utdanning for den enkelte, bedriftene og samfunnet. Flere typer utdanning nevnes, som allmennutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering (§ 18-1). Hovedavtalen peker på etter- og videreutdanning som et spesielt viktig virkemiddel i utviklingen av bedriftens konkurransevne og at utvikling av kompetanse gjennom slik utdanning må bygge på bedriftens nåværende og framtidige behov. Hovedavtalen peker på at både bedriften og den enkelte medarbeider har interesse for så vel etterutdanning som videreutdanning, og at de derfor må ta ansvar for utviklingen av slik kompetanse (§ 18-2). Avtalen viser til at det er bedriftens ansvar i samarbeid med de ansatte å foreta kompetansekartlegging og initiere eventuelle tiltak. Partene viser også til at kostnadene til etter- og videreutdanning i samsvar med bedriftens behov er bedriftens ansvar, og at både bedriften og de ansatte har ansvar for at et eventuelt kompetansegap blir dekket på en tilfredsstillende måte (§ 18-3) Når det gjelder dokumentasjon av realkompetanse, pekes det på at det er viktig at bedriften har et system for dokumentasjon av den enkeltes erfaring, kurs og praksis relatert til arbeidsforholdet (§ 18-4). Bestemmelsene i hovedavtalene gjelder generelt, tariffavtalene kan være mer spesifikke og i noen tilfeller gå lenger enn bestemmelsene i hovedavtalene.¹⁹

Nedenfor følger en oversikt over de viktigste bestemmelsene om kompetanseutvikling i tariffavtalene. Oversikten viser til hva avtalebestemmelsene omhandler, med henvisning til noen slike avtaler (jf. vedlegg 1 for mer utfyllende informasjon).

¹⁹ Forskjellige hovedavtaler kan ha ulike formuleringer selv om hovedtemaene som tas opp, er de samme. Et eksempel er hovedavtalen LO og Virke. Det gjenspeiles også i tariffavtalene.

Konkurranssevne, verdiskaping og teknologisk utvikling – partene er enige om at kompetanseutvikling er viktig

I de aller fleste overenskomstene vi har undersøkt i dette prosjektet, er partene blitt enige om generelle formuleringer som understreker at kompetanseutvikling er viktig for virksomhetene, for den enkelte arbeidstaker og for samfunnet. Dette er i tråd med hovedavtalene og gjelder generelt i disse avtalene. I tariffavtalene er også intensjonserklæringene om kompetanseutvikling generelle, men de kan samtidig være mer spesifikke i det de knytter an til bransjeforhold – det gjelder særlig betydningen av ny teknologi. Som bakgrunn for hvorfor kompetanseutvikling er viktig, pekes det blant annet på forutsetninger for verdiskaping, konkurransevne og den teknologiske utviklingen. Et eksempel er industriovertakelsen mellom Fellesforbundet og Norsk Industri, der partene peker på at industriens framtidige konkurransevne i stor grad vil være avhengig av tilpasning til ny teknologi og arbeidstakernes kunnskaper og kompetanse. Ut fra dette viser partene til at det er av stor betydning å øke interessen og mulighetene til å ta fagutdanning.

I kapitlet om kompetanse og opplæring i biloverenskomsten mellom Fellesforbundet og Norges Bilbransjeforbund står det at arbeidstakere som er omfattet av avtalen, skal kunne påta seg de nye arbeidsoppgavene som den teknologiske utviklingen fører med seg, og oppfylle de krav som i framtiden blir stilt til dem.

Overenskomst for kjøttindustrien (NNN og NHO Mat og Drikke) viser til at industriens framtidige konkurransevne i stor grad vil være avhengig av tilpasning til ny teknologi og arbeidstakernes kunnskaper og kompetanse, og til at kompetansen til de ansatte har avgjørende innflytelse på verdiskapingen.

Et annet eksempel er landsovertakelsen mellom HK og Virke, der det pekes på at opplæring er viktig for bedriftenes omstillings- og konkurransevne, og at bare konkurransedyktige bedrifter kan gi trygge arbeidsplasser.

I overenskomsten for elektrokjemisk industri peker partene (Industri Energi og Norsk Industri) på at moderne prosess teknologi kombinert med høye kvalitetskrav til spesialprodukter stiller stadig større krav til høyere kompetanse.

Virksomhetenes og arbeidstakernes ansvar

I tråd med hovedavtalen (§ 18-3) peker tariffavtalene på at kostnader til etter- og videreutdanning i samsvar med bedriftens behov er bedriftens ansvar. I overenskomst for byggeindustrien (Fellesforbundet og Byggenæringens Landsforening) forutsetter partene at alle arbeidstakere er villige til å gjennomføre den faglige opplæringen som bedriften anser som nødvendig for å oppfylle kravene som stilles til forskjellige oppgaver.

Noen avtaler, som landsoverenskomsten mellom HK og Virke, viser til at bedriften og den enkelte ansatte hver for seg og i fellesskap har et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Bilbransjeavtalen (Fellesforbundet og Norges Bilbransjeforbund) peker på at bedriftene og arbeidstakerne er pliktige til å holde seg à jour med den teknologiske og faglige utvikling.

Landsoverenskomsten for elektrofagene (EL og IT Forbundet og Nelfo) peker på at bedriftene må legge stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte, og at ansvar for utvikling av slik kompetanse hviler på bedriftene, ansatte og partene.

Sentralavtalen mellom Finansforbundet og Finans Norge nevner at den ansatte skal ta aktivt del i kompetansekartlegging, og at den ansatte også har ansvar for egen utvikling.

Kartlegging av kompetanse – opplæringsplaner. Dokumentasjon av realkompetanse

De fleste tariffavtalene har bestemmelser om at det er bedriftenes ansvar å kartlegge og analysere bedriftenes kompetanse og framtidige kompetansebehov (jf. HA LO-NHO § 18-3). Dette skal danne grunnlag for opplæringsplaner. Bestemmelsene er ikke forpliktende i alle avtalene, men de er anbefalinger fra partene sentralt, og i tråd med hovedavtalen, som at bedriften bør ha en plan for kompetanseutvikling, og at planen i størst mulig utstrekning bør gjennomføres i samarbeid mellom de lokale partene (landsoverenskomsten mellom HK og Virke).²⁰ I andre avtaler er partene enige om at det ved den enkelte bedrift skal utvikles og holdes ved like en syste-

²⁰ Formuleringene i hovedavtalen mellom LO og Virke er at «Den enkelte bedrift bør ha et ansvar for å undersøke og vurdere bedriftens kompetansebehov. Dette arbeidet bør i størst mulig grad skje i samarbeid mellom partene». Når det gjelder dokumentasjon av realkompetanse, er formuleringen at bedrifter «oppfordres til å ha et system for dokumentasjon av den enkeltes erfaring, kurs og praksis i arbeidsforholdet» (jf. tilleggsavtale VI – Kompetanseheving, økt utdanning og permisjon i denne forbindelse).

matisk plan for kompetanseutvikling, som i overenskomst for transportselskaper i Norge (Norsk Transportarbeiderforbund og NHO Transport).

Det er et tema i de fleste overenskomstene at den enkelte ansatte har rett til å få dokumentert sin realkompetanse. Tariffavtalene er her mer spesifikke og går lenger enn hovedavtalen, der det pekes på at det er viktig at bedriftene har et system for dokumentasjon av realkompetanse (jf. HA LO-NHO § 18-4).

Overenskomst for tekniske funksjonærer mellom FLT og NHO peker på at den enkelte har rett til å få dokumentert sin realkompetanse, og har en bestemmelse om at etablering av slike systemer drøftes mellom bedriften og de tillitsvalgte. Også overenskomst for kjøttindustrien (NNN og NHO Mat og Drikke) viser til at den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse, og at de lokale parter skal samarbeide om gjennomføringen av dette. At dokumentasjon av realkompetanse er en rettighet, er også fastlagt i industrioverenskomsten (Fellesforbundet og Norsk Industri). Sentralavtalen mellom Finansforbundet og Finans Norge har også en bestemmelse om at den enkelte bedrift skal kartlegge bedriftens kompetansebehov, der det også skal utarbeides en kompetanseutviklingsplan ved kompetansegap.

Lærlinger

Det er vanlig at tariffavtalene har med bestemmelser der partene viser til at de ønsker å medvirke til at antallet lærlinger øker, og at ansatte bør oppmuntres til å ta fagbrev som paragraf 3-5-kandidater etter opplæringsloven (praksiskandidater). Det finnes også bestemmelser i forbindelse med avlegging av fagprøve med mer og egne bestemmelser om praksiskandidater. I disse avtalene er det også vanlig å angi lønnsatser for lærlinger. Disse bestemmelsene kan være detaljerte. Eksempler finnes i flere av Fellesforbundets avtaler, blant annet industrioverenskomsten (Fellesforbundet og Norsk Industri) og fellesoverenskomsten for byggfag (Fellesforbundet og Byggenæringens Landsforening).

Dekning av studieutgifter

Det er vanlig at avtalene henviser til at bedriftene dekker kostnadene ved interne og eksterne opplæringstiltak som bedriften iverksetter. Ved pålagt deltakelse i kompetansehevede tiltak utenfor arbeidstiden er det vanlig at

bedriftene dekker kostnadene i tillegg til ordinær lønn. Utgifter til annen relevant utdanning kan helt eller delvis dekkes etter avtale. Noen avtaler har generelle bestemmelser om at arbeidsgiver dekker studieutgifter, eventuelt at dette gjøres etter lokale retningslinjer i den enkelte bedrift. Landsoverenskomsten mellom HK og Virke henviser for eksempel til at ved pålagt deltakelse i kompetansehevende tiltak utenfor arbeidstid dekker bedriften reise- og oppholdskostnader samt ordinær lønn i kurstiden, og at etter avtale kan bedriften helt eller delvis også dekke utgifter til annen relevant utdanning.

Rett til utdanning

Tariffavtalene kan vise til lovpålagte krav om utdanning eller etterutdanning i forbindelse med sertifiserings- og godkjenningsordninger, men har vanligvis ikke faste bestemmelser om rett til utdanningspermisjon (utover eventuelle henvisninger til arbeidsmiljølovens bestemmelser som også er referert i hovedavtalen mellom LO og NHO). Det finnes unntak. Landsoverenskomsten for elektrofagene (EL og IT Forbundet og Nelfo) viser til den spesielle utviklingen i elektrobransjen og til at alle ansatte over en periode på to år skal få tilbud om etterutdanning og/eller videreutdanning.

Permisjon med lønn for å forberede seg til eksamen etc.

Det er vanlig at tariffavtalene har bestemmelser om at det skal gå en viss tid fra arbeidstidens slutt til undervisning på ettermiddag eller kveld starter. For eksempel skal tekniske funksjonærer som tar etter- og videreutdanning med tilknytning til den enkeltes arbeid i bedriften, gis fri slik at det blir minst to timer fri mellom arbeidets slutt og skoletidens begynnelse. Etter behov gis det også fri uten lønnstrekk på eksamensdagen. Overenskomst for tekniske funksjonærer (FLT og NHO) har også en bestemmelse om at eventuell fri til nødvendige eksamensforberedelser avtales lokalt. Industrioverenskomsten (Fellesforbundet og Norsk Industri) har en bestemmelse om at arbeidsgiver dekker lønn og utgifter ved prøveavleggelse og ved den teoretiske delen av fagprøven for lærlinger og praksiskandidater.

Støtte til livsopphold under utdanning

Selv om arbeidsmiljøloven har regler om rett til utdanningspermisjon under bestemte forutsetninger (jf. AML § 12-11), er støtte til livsopphold fortsatt uavklart når det gjelder en rekke avtaleområder. Et bilag til landsoverenskomsten mellom HK og Virke kommenterer situasjonen etter tariffoppgjøret 1998, Arntsenutvalgets innstilling og Riksmeklingsmannens møtebok for lønnsoppgjøret 1999. Dette er hentet fra meklingskissa i det samordnede oppgjøret i 2000. Her pekes det på at ansvaret for å dekke utgiftene i forbindelse med kompetanseutvikling avhenger av formålet med det enkelte tiltak. Mens utdanning i tråd med bedriftens behov skal dekkes av den enkelte bedrift, må utdanning som bygger på lov om rett til utdanningspermisjon, finansieres på annen måte, for eksempel gjennom Lånekassen. Bilaget illustrerer situasjonen ved å skille mellom følgende utdanningskategorier og finansieringsansvar:

- 1) Utdanning til annet fagområde. Dette må finansieres gjennom ordninger som for eksempel Lånekassen.
- 2) Etter- og videreutdanning innen samme fagområde, men ut over bedriftens behov (jf. hovedavtalens tilleggsavtale VI). Ansvar for finansiering av livsopphold for denne gruppen er uavklart.

Partene kommenterer dette skillet i bilaget. Her er partene enige om at etablering av ordninger for støtte til livsopphold for gruppen under punkt 2 gjennom tariffoppgjørene vil legge ensidige byrder på tariffbundne bedrifter. Partene mener det derfor må være en forutsetning at en eventuell slik ordning bygger på like rettigheter og plikter for hele arbeidslivet, og gjelder alle arbeidstakere og arbeidsgivere. Derfor mener partene at utvikling av en støtteordning for livsopphold under utdanningspermisjon må skje i et samspill mellom arbeidslivets parter og de politiske myndighetene.

Situasjonsbeskrivelsen i bilaget gjelder fortsatt. Likevel finnes det enkelte eksempler på at partene har avtalt egne ordninger for slik støtte. En illustrasjon er journalistavtalen (jf. nedenfor) som gir rett til permisjon med full lønn for spesifikke typer kurs forutsatt at bedriftsmessige hensyn ikke er til hinder for det. Et annet eksempel er ELBUS-fondet etter landsoverenskomsten for elektrofag, der EL og IT Forbundet anvender sin andel av fondet til støtte til livsopphold til medlemmene og til å utvikle kurstilbud. Ifølge journalistavtalen vil bedriftene gi permisjon med full lønn til videreutdanning i journalistyrket, hvis det ikke er bedriftsmessige hensyn til hinder for det, for kurs og studier arrangert i samarbeid med Institutt for Journalistikk, godkjent av Pressens stipendkomite, og andre kurs.

Nye opplæringsformer

Enkelte avtaler viser til at nye opplæringsformer kan anvendes i etter- og videreutdanningen. En illustrasjon er landsoverenskomsten mellom HK og Virke, som i bestemmelsen om kompetanse- og bedriftsutvikling peker på at nye fleksible opplæringsformer gir bedriftene og de ansatte flere veier fram til økt, nødvendig kompetanse (§ 17).

Kompetanseutvikling og lønn

Tariffavtalenes bestemmelser om kompetanseutvikling inneholder som regel ikke henvisninger til lønnstillegg eller lønnsinnplassering (bortsett fra lønnsbestemmelser for lærlinger). Blant unntakene er sentralavtalen mellom Finansforbundet og Finans Norge. Her vises det til at partene vil arbeide for at relevant kompetanseutvikling skal gjenspeile seg i den enkeltes lønnsutvikling. Dette skal baseres på lokale retningslinjer eller skje i forbindelse med den årlige lønns gjennomgangen som arbeidsgiver praktiserer. I enkelte avtaler har bestemmelser om kompetanse bakgrunn i en kombinasjon av lov og tariffavtale. Et eksempel er forskrift om grunnutdanning og etterutdanning for yrkessjåfører (F16.4.2008 nr. 362). Bussbransjeavtalen mellom Norsk Transportarbeiderforbund og NHO Transport henviser til forskriften og har bestemmelser om kompetansetillegg for bestått grunnutdanning og obligatorisk etterutdanning godkjent av partene. I tilknytning til bussbransjeavtalen ble det i 2007 utviklet et opplæringstilbud for bussjåfører. Hensikten var blant annet å heve bussbransjens status, stimulere til kompetanseheving og bidra til at bransjen bedre kan konkurrere om arbeidskraft.²¹ Opplæringspakken består av flere moduler der det er inkludert et lønnstillegg per time for bestått utdanning. En bedriftsintern kompetansemodul i dette opplegget utløser også et slikt lønnstillegg. Avtalen har et tilsvarende bilag for sporveisbedrifter. Overenskomsten for transportselskaper i Norge har også et bilag om yrkessjåførkompetansebevis med bakgrunn i at sjåførene gjennom yrkessjåfør forskriften er pålagt å gjennomføre etterutdanning.

Lønnsbestemmelsene i tariffavtalene kan henwise til lønnsopprykk som skyldes dokumentert kompetanseheving, som for eksempel i landsoverenskomsten mellom HK og Virke der yrkesrelatert utdanning gir grunnlag for lønnsopprykk. Mer generelle formuleringer finnes også i andre avtaler, for eksempel i industriooverenskomsten (VO-delen).

²¹ <http://nho-transport.no/kompetanseloeftet/category523.html>

Arbeidsinnvandrere

Noen avtaler i LO-NHO-området omtaler arbeidsinnvandrere i bestemmelsene om kompetanse. Vekteroverenskomsten mellom Norsk Arbeidsmandsforbund og NHO Service peker på at partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet, og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur. Biloverenskomsten (Fellesforbundet og Norges Bilbransjeforbund) har de samme formuleringene. Andre eksempler er overenskomst for avis og avistrykkerier mellom Fellesforbundet og Mediebedriftenes Landsforening (MBL) og fellesoverenskomsten for byggfag (Fellesforbundet og Byggenæringens Landsforening).

Oppsummering

Ovenfor har vi beskrevet kjennetegn ved bestemmelsene om kompetanse i tariffavtalene. Dette er til dels felles intensjonserklæringer der partene viser til at kompetanseutvikling er generelt viktig, ofte også med henvisninger til utviklingstrekk på området en overenskomst dekker. Avtalene henviser ofte til hovedavtalenes bestemmelser om kompetanse. Temaene som tas konkret opp i avtalene, er ofte knyttet til kompetansekartlegging, opplæringsplaner og dokumentasjon av realkompetanse. Flere av avtalene i vårt utvalg har bestemmelser om lærlinger og bestemmelser i forbindelse med kursdeltakelse og eksamen. Det er videre vanlig at tariffavtalenes bestemmelser om kompetanse henviser til lokalt samarbeid mellom bedriften, tillitsvalgte og ansatte. Noen av overenskomstene har bestemmelser om fondsordninger for å fremme etter- og videreutdanning (jf. del 4).

4 Fond for etter- og videreutdanning

Noen tariffavtaler har bestemmelser om fondsordninger for å fremme etter- og videreutdanning. Nedenfor beskriver vi kort et utvalg slike fond. Som det framgår av tariffavtalene som er omfattet i notatet (jf. vedlegg 1), finnes det flere slike fond. For å illustrere variasjon når det gjelder finansiering, omtaler vi også HKs Utdanningsfond, selv om dette ikke er regulert som en del av tariffavtale. Sist i dette kapitlet oppsummerer vi med at det er ganske stor variasjon når det gjelder finansiering og fordeling av fondsmidler. Det illustrerer vi med tre hovedmodeller etter finansieringsform. Den ene er samfinansiering, den andre er at arbeidsgiver foretar innbetaling, den tredje er at fagforeningsmedlemmene står for finansiering via medlemskontingen-ten.

LOs utdanningsfond

LOs utdanningsfond gir støtte til opplæring og kompetanseutvikling for medlemmer i LO-forbundene som har rettigheter i fondet.²² Disse forbundene er:

Norsk Arbeidsmandsforbund
Fellesforbundet
Norsk Transportarbeiderforbund
Handel og Kontor i Norge
EL og IT Forbundet
Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN)
Norsk Sjømannsforbund
Norsk Tjenestemannslag
Forbundet for Ledelse og Teknikk
Fagforbundet
Industri Energi

²² Rettighetene er knyttet til de tariffområdene som finansierte Lavtlønnsfondet og den forlengede trekkordning 2. og 3. kvartal 1990. Retningslinjer for LOs utdanningsfond er fastsatt av LOs sekretariat 5. mai 2008. <http://www.lo.no/Om-LO/Artikler-om-LO/LOs-utdanningsfond/>

Det blir gitt støtte til dekning av kursavgifter, eksamensavgifter, merutgifter til nødvendig midlertidig bosted, materiell og tapt arbeidsfortjeneste. For helårsstudier på hel- og deltid gis det støtte på inntil kr 13 500 per skoleår.

Personer som tar fagbrev etter praksiskandidatordningen, kan få støtte på inntil kr 10 500 per skoleår.

For kortere kurs gis det støtte på inntil kr 4000 per skoleår.

For AOFs lese- og skriveopplæringskurs gis det støtte på inntil kr 10 500 per skoleår.

Arbeidsledige er omfattet av ordningen om de tilhørte et tariffområde som hører inn under ordningen, før de ble ledige.

Stipend eller støtte fra utdanningsfondet dekker ikke utgifter som normalt dekkes av arbeidsgiver eller av offentlige finansieringsordninger.

Forbundet for Ledelse og Teknikk – Addisco

Forbundet for Ledelse og Teknikk (FLT) har et omfattende tilbud om etter- og videreutdanning. Dette organiseres gjennom FLT's eget utdanningselskap, Addisco.²³ Dette selskapet forvalter og administrerer forbundets støtteordning for etter- og videreutdanning (se omtale av bestemmelser i FLT's tariffavtaler med NHO som siden 1992 har hatt bestemmelser om stipendordning når det gjelder tekniske funksjonærer og arbeidsledere). Addisco viser til at FLT's ordning bygger på at FLT i tariffoppgjørene har prioritert etter- og videreutdanning framfor andre goder, slik at det settes av penger til dette formålet.²⁴ Medlemmer av FLT kan få inntil kr 50 000 i stipend når de tar etterutdanning. Stipendet dekker alle kurskostnader, studiemateriell og reise i forbindelse med utdanningen. Det er medlemmer i yrkesaktiv alder som er omfattet av tariffavtale, som er berettiget til støtte (pensjonerte eller førtidspensjonerte medlemmer kan ikke søke). Støtten tildeles for den tiden som er normert for utdanningen. Det må søkes for hvert skoleår. De fleste kan i tillegg få kr 17 000 i stipend fra LOs utdanningsfond. Medlemmer som har tariffavtale innenfor det statlige tariffområdet eller Spekter, har ikke rett til FLT's støtteordning for videreutdanning, men kan søke om støtte fra LO Stats utdanningsstipend.

²³ For nærmere omtale se Underthun, A., Drange, I. & Borg, E. (2017). *Partssamarbeidets kompetanseeffekter. En analyse av Forbundet for Ledelse og Teknikks støtteordning for etter- og videreutdanning og utdanningselskapet Addisco*. AFI Rapport 03:2017.

²⁴ Jf. Henriksen, N. (2017). Livslang læring – floskel eller realitet? *Ledelse og Teknikk*, 5, 24.

Et omfattende tilbud – samarbeid med utdanningsinstitusjoner

Addisco viser til at målet med utdanningsprogrammene er å forbedre mobiliteten og konkurranseevnen til arbeidstakerne og oppmuntre til livslang læring. Flere tusen FLT-medlemmer og andre har fått økonomisk støtte til relevante utdanninger siden Addisco ble opprettet i mai 1999. FLT peker på at gjennom selskapet tilbyr forbundet utdanning innenfor forskjellige fagretninger og på ulike nivåer – «dette for at våre medlemmer til enhver tid kan tilegne seg den kompetansen som arbeidslivet krever». FLT viser videre til at alle kurs er lagt opp slik at de skal kunne kombineres med jobb- og privatliv, og at det er viktig at økonomi ikke skal være til hinder for utdanning.

Addisco samarbeider med en rekke forskjellige utdanningsinstitusjoner, blant annet Universitetet i Bergen, Høgskulen på Vestlandet, Markedshøyskolen, NKS, Stockholm universitet og Chifley Business School i Australia. Blant kurstilbudene er kurs som gir godkjente studiepoeng, og som kan lede fram til høyskole- eller universitetsutdanning opp til masternivå.

Nedenfor følger en illustrasjon fra Addiscos kursprogram høsten 2017:

«Høsten 2017 tilbyr Addisco i samarbeid med Universitetet i Bergen, Høgskulen på Vestlandet og Högskolan Väst er rikholdig kursprogram. Av nyheter vil vi spesielt nevne kurset i Robot- og automasjonsteknikk. Arbeidsintegrert læring som metode ligger til grunn for hvordan kursene gjennomføres. Dette betyr at kursene består av en blanding av nettstudier, webinarer og helgesamlinger. Prosjektoppgaver etc. kan knyttes direkte til jobbsituasjonen, Alle kurs gir 15 studiepoeng. FLT-medlemmer med tariffavtale [-] får finansiering gjennom FLT's støtteordning for etter- og videreutdanning.»

En annen illustrasjon fra Addiscos omfattende kurstilbud er opplegget for bachelorgrad i ledelse. Dette består av breddeenheter i ledelsesfag og to fordypningsenheter i henholdsvis teknologiledelse eller personalledelse, som gis som en eksklusiv rett for studenter som studerer via Addisco:

Figur 4.1 Illustrasjon – Addisco-kurs i ledelse

Addisco – bachelor i ledelse med fordypning i teknologiledelse eller personalledelse		
Breddeenheter i ledelsesfag, 75 studiepoeng	<ul style="list-style-type: none"> organisasjon og ledelse – AORG606 teknologiledelse prosjektledelse bedriftsøkonomisk analyse markedsføring innføring i jus for næringslivet – JUR 601 	
Fordypningsenhet, 90 studiepoeng	Teknologiledelse <ul style="list-style-type: none"> total kvalitetsledelse Supply Chain Management – logistikk HMS ledelse og endring LEAN ledelse strategi og virksomhetsutvikling innovasjons- og endringsledelse 	Personalledelse <ul style="list-style-type: none"> Human Resource Management forhandlinger og konfliktforståelse coaching som ledelsesverktøy HMS ledelse og endring strategi og virksomhetsutvikling innovasjons- og endringsledelse
Valgfag, 15 studiepoeng	<ul style="list-style-type: none"> et relevant valgfritt emne 	<ul style="list-style-type: none"> et relevant valgfritt emne

FLT har inngått en avtale med Handel og Kontor (HK) om at HK-medlemmer kan søke om å delta på deler av Addiscos kurstilbud. FLT's ordning bevilget samlet om lag 20 millioner kroner i utdanningsstøtte til FLT-medlemmene i 2016.²⁵

Handel og Kontor – utdanningsfond og stipendordning

Ordinære medlemmer av HK kan søke på flere utdanningsfond og stipendier. Det innebærer at elev-/studentmedlemmer og bi-medlemmer ikke kan søke. Tilskudd kan være på opptil kr 50 000. Det finnes to stipendordninger: HKs Utdanningsfond og HKs Stipendordning for høyere utdanning.

HKs Utdanningsfond

HKs Utdanningsfond er for medlemmer som tar helårsutdanning som ikke genererer studiepoeng, fagskole, fagbrev, norskkurs, IKT/data-kurs eller andre kortere kurs. For å søke HKs Utdanningsfond må man ha vært registrert som ordinært HK/LO-medlem de siste tre årene (denne regelen gjelder ikke fagbrevutdanning og norskkurs). Det er en forutsetning at med-

²⁵ E-post fra FLT 7.9.2017.

lemmene er à jour med kontingentinnbetalingen og opprettholder sitt medlemskap i forbundet under utdanningen. Kriteriene for å søke var før 1. januar 2015 ett års sammenhengende HK-medlemskap, med endringen var kriteriene på linje med kriteriene for LOs utdanningsfond.

HK skriver på forbundets nettsider at forbundet ønsker å motivere flere medlemmer til å ta fagbrev. Medlemmer som ønsker støtte til fagbrevkurs, er unntatt treårsbestemmelsen. Disse medlemmene har rettigheter i fondet etter at første måneds kontingent er betalt. Satsene for HKs Utdanningsfond varierer. Helårsutdanning kan støttes med inntil kr 14 000, fagbrevkurs med inntil kr 10 000, andre korte kurs (inkl. IKT-kurs) med inntil kr 8000 og norskkurs med inntil kr 8000. Stipendene gjelder innenfor en tolv måneders periode, man kan ikke søke ny støtte før etter ett år.

I henhold til retningslinjer for HKs Utdanningsfond (§ 2 Økonomi) overføres 3 prosent av årlig inntekst til fondet. Fondet dekker støtte til HKs Utdanningsfond, HKs Stipendordning for høyere utdanning og støtte til 18 studieplasser på Addiscos kurs hvert semester. HK har ikke fondsordninger som del av tariffavtalene med Virke, Samfo eller NHO. Når fondsinntektene dekkes av en prosentandel av medlemskontingenten, innebærer det at HK ordner dette selv. Det innebærer også at medlemmer som ikke er omfattet av tariffavtale, kan søke om støtte til etter- og videreutdanning når de fyller søknadskriteriene. Alle ordinære medlemmer og lærlingmedlemmer som har vært med i HK/LO sammenhengende de siste tre årene, har rettigheter i fondet (jf. § 3). Treårsregelen gjelder ikke fagbrevutdanning og norskkurs. Det er en forutsetning at utdanningen det søkes om støtte til, er relevant for de bransjene der HK har organisasjonsrett, og at søkerne er à jour med kontingentinnbetalingen. Samlet innvilget HK stipend for 5,3 millioner kroner til medlemmene i 2016.²⁶

HKs Stipendordning for høyere utdanning

HKs Stipendordning for høyere utdanning er beregnet for de som tar utdanning på universitets- og høyskolenivå som gir studiepoeng. For å søke på denne ordningen må man ha vært registrert som ordinært HK/LO-medlem de siste tre årene. Dessuten må utdanningen det søkes støtte til, være relevant for de bransjene der HK har organisasjonsrett. Støtte kan gis til medlemmer som tar etter- og/eller videreutdanning ved offentlige eller private utdanningsinstitusjoner. Utdanningen må være på universitets- eller høyskolenivå, ha avsluttende eksamen og gi studiepoeng. Satsene for stipendet er inntil kr 50 000 for heltidsutdanning og inntil kr 37 500 for deltidstudanning. Det kan også søkes om støtte til dekning av dokumenterte

²⁶ E-post fra HK 7.9.2017.

utgifter knyttet til studiet (kursavgifter, eksamensavgifter, pensumlitteratur med mer).

Noen former for begrensninger gjelder opplæring som skal dekkes av arbeidsgiver (iht. hovedavtalens kapittel 16, § 16, punkt 3, etatsopplæring, opplæringskurs fra NAV med mer). Etter å ha oppnådd maksimalt stipend kan man ikke søke på nytt før to år etter siste innvilgede søknad.

Ved avbrudd i utdanningen har forbundet rett til å kreve støtten tilbakebetalt.

Andre stipendordninger

Det finnes også stipendordninger som ligger utenfor HKs administrasjon, men der grupper av HKs medlemmer kan søke støtte.

Kompetansecfondet HK-AAF (Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening)

Ansatte i virksomheter som følger overenskomster innen AAF-området, kan søke støtte fra Kompetansecfondet HK-AAF. Maksimal støtte er kr 70 000 per undervisningsår. Søkere må ha vært medlem i HK det siste året. Stipendet kan dekke reise- og oppholdsutgifter til utdanning i Norge som varer ett semester eller mer, flere utdanninger om gangen og tilpassede opplæringstiltak på arbeidsplassen (landsoverenskomsten mellom HK og AAF inngår ikke blant tariffavtalene som er omfattet i dette notatet).

Addisco

En samarbeidsavtale mellom HK og Addisco (eies av FLT) gir HK muligheten til å tilby 18 studieplasser på Addisco sine kurs hvert semester. HK-medlemmer kan bruke støtte fra HKs Stipendordning for høyere utdanning når de søker på Addisco-kursene.

LO Stats utdanningsstipend

HK-medlemmer som er omfattet av overenskomster innen Spekter-området, kan søke om utdanningsstøtte fra LO Stats utdanningsstipend. Dette omfatter ansatte i Vinmonopolet, Norges Håndballforbund, Felleskjøpet Agri, Nettbuss AS, Mediq Norge AS og Landsforeningen for hjerte- og lungesyke.

EL og IT Forbundet – ELBUS

EL og IT Forbundet har flere ordninger for økonomisk støtte til medlemmer som ønsker etterutdanning. Forbundet er blant de tolv LO-forbundene som har rettigheter i LOs utdanningsfond. Hvilke ordninger som er aktuelle, er ellers avhengig av hvilke tariffavtaler medlemmene er omfattet av. I privat sektor er utdanningsfondet som er knyttet til landsoverenskomsten for elektrofagene (LOK) viktigst. I 2016 innvilget forbundet om lag 5,5 millioner kroner i utdanningsstøtte til medlemmene.²⁷

Medlemmer som er omfattet av overenskomsten, kan søke om støtte til inntil to kursuker per kalenderår. Forbundet opplyser at stønadssummen er kr 9112 minus skatt, men pluss feriepenger som utbetales året etter. Støtte kan tildeles for inntil ti dager per kalenderår. Det forutsettes at medlemmene først skal søke om økonomisk støtte fra sin arbeidsgiver. Med søknaden til forbundet skal det følge bekreftelse fra arbeidsgiver om at arbeidstakeren blir trukket i lønn i løpet av kurstiden, og bekreftelse på deltakelse fra kursarrangøren. Utbetaling av støtten skjer etter at forbundet har mottatt bekreftelse på at kurs er gjennomført.

ELBUS – Elektrobransjens utviklingscenter

ELBUS-ordningen er beskrevet i bilag 1 i landsoverenskomsten for elektrofagene. Her vises det til at ELBUS har som hovedoppgave å høyne kompetansen hos bransjens fagarbeidere og øvrige ansatte, spre kunnskap om forskning og utvikling og bidra til organisasjonsutvikling i bedriftene. Videre skal ELBUS bidra til å styrke etterutdanningen i bransjen.

ELBUS finansieres gjennom en avgift som medlemsbedriftene innbetaler seks ganger per år. Størrelsen på denne avgiften er satt til 0,35 prosent av bedriftens lønnsmasse innen LOK-området (jf. § 5 om kompetanseutvikling i landsoverenskomsten for elektrofagene). Overtidstillegg og andre typer tillegg inngår ikke i beregningsgrunnlaget. Det foretas ikke lønnstrekk.

ELBUS har et partssammensatt styre og har egne vedtekter. Midlene som tilføres ELBUS, deles mellom EL og IT Forbundet og Nelfo. I bilag 1 til landsoverenskomsten vises det til at midlene deles mellom partene for å sikre effektiv bruk av midlene med hensyn til partenes individuelle behov og ordningens formål. Hver av partene skal rapportere egen aktivitet til styret i ELBUS. EL og IT Forbundet bruker sin del av fondet til å organisere tilbud om etterutdanning, blant annet i samarbeid med videregående skoler. Et eksempel er oppfriskningskurs for elektrikere. Videre bruker forbundet fondsmidlene til å gi økonomisk støtte til livsopphold for medlemmer som

²⁷ E-post fra EL og IT Forbundet 11.9.2017.

går på kurs. Forbundets forhandlingsavdeling står for den daglige driften av dette arbeidet.

Støtte til livsopphold ved etterutdanning

Ifølge statuttene for støtte til livsopphold gir ELBUS-fondet kun støtte til pedagogisk og praktisk kvalitetssikrede kurs. Det innebærer at kursene skal gjennomføres på en profesjonell måte, og at det skal foreligge dokumentasjon av kursene. Støtte til livsopphold for yrkesfaglige tekniske kurs omfatter opplæringstiltak som er rettet mot å øke arbeidstakerens yrkesfaglige kompetanse knyttet til læreplaner for søkerens fagbrev/yrke. Det kan også gis støtte til andre tiltak, som opplæringstiltak som har til hensikt å heve arbeidstakernes omstillingsevne generelt, og som spesielt er rettet mot relaterte elektrofag og særskilte næringer i bransjen. Her nevnes også overgangsordninger mellom elektrofag og teknisk fagskole. Det nevnes også at reisemontører kan søke om støtte til annet enn livsopphold. Søker man om støtte flere steder, skal det opplyses om dette.

Arbeidsledige medlemmer som var omfattet av landsoverenskomsten da de ble ledige, kan også gis støtte til utdanningsaktiviteter. Fondet gir ikke støtte til lovpålagte kurs.

Fellesforbundet – Grafisk Utdanningsfond

Grafisk Utdanningsfond er en tariffestet ordning som omfatter overenskomstene for aviser og avistrykkerier, pakkerier, trykkerier og grafiske bedrifter og bokbindere. Ordningen er beskrevet i bilag til overenskomstene og i Grafisk Utdanningsfonds retningslinjer. Gjennom ordningen utbetales refusjoner, stipender og økonomiske tilskudd. Formålet til Grafisk Utdanningsfond er i bilaget beskrevet slik: «Fondet har til formål å heve grafiske arbeidstakeres kompetansenivå samt å støtte andre tiltak for utvikling av generell bransjekompetanse, slik at bedriftene og de ansatte kan følge med i utviklingen, og gjennom økt produktivitet bedre bedriftenes konkurransevne.»

Fellesforbundet har to representanter i fondets styre, mens Mediebedriftenes Landsforening og Norsk Industri har et styremedlem hver. Sekretariatet har en representant for Fellesforbundet og en representant fra Norsk Industri. Økonomiske forhold, bokføring, kontingentinnkreving med mer administreres av Norsk Industri. Fondet finansieres av innbetalinger fra bedriftene og de ansatte. Den enkelte ansatte som har rettigheter i fondet, skal framgå av navnelister som bedriftene sender fondet ved hver kvartalsinnbetaling. Listene skal omfatte alle som arbeider på overenskomsten. Til-

litsvalgte skal motta kopi av disse listene og se til at de stemmer. Grafisk Utdanningsfond er en ordning som er obligatorisk for alle som er omfattet av overenskomsten. Dette gjelder også uorganiserte arbeidstakere.

Fondsstyret har fire medlemmer, to fra henholdsvis NHO Grafisk og Mediebedriftenes Landsforening og to fra Fellesforbundet (jf. bilag til overenskomst av 2012).

Inntil 50 prosent av årlig innbetalt beløp kan anvendes til bransjens kompetansesenter, mens inntil 25 prosent kan som en rammebevilgning anvendes av hver av tariffpartene.

Finansieringen er i bilaget beskrevet slik:

«Fondets midler bringes til veie ved at arbeidsgiverne hvert kvartal etter-skuddsvis innbetaler kr 519,- per arbeidstaker, unntatt lærlinger, som kommer inn under overenskomstene [-]. Kr 9,- per uke (for overenskomster med ukelønn) / 39,- for overenskomster med månedslønn) trekkes av arbeidstakerens lønn. Dette omfatter også bedrifter som ikke er medlemmer av NHO, men som innenfor de samme områder har overenskomst med Fellesforbundet. Halv sats [-] beregnes for arbeidstaker som er ansatt på deltid i 60 prosent stilling eller mindre».

Bedriften betaler omkostninger samt full lønn for kurs i arbeidstiden for kurs godkjent av Grafisk Utdanningsfond, og kan eventuelt søke fondet om økonomisk støtte dette.

Aktiviteter som får støtte fra Grafisk Utdanningsfond

Retningslinjer for Grafisk Utdanningsfond (gjeldende fra 25.2.2016) viser at fondet gir støtte til en rekke aktiviteter. Dette gjelder blant annet:

Kursrefusjoner – kurs arrangert av bransjens eget utdanningsnett

Et årlig refusjonstilskudd gis til Institutt for grafiske medier og Grafisk kompetansesenter. Refusjonssatsen skal være minimum 25 prosent og maksimalt 50 prosent. Det kan også gis refusjon for kurs arrangert av fondets organisasjoner og andre kurs som godkjennes.

Refusjon av lønn, reise og oppholdsutgifter i forbindelse med kursdeltakelse

Arbeidstakere som har et sammenhengende fravær i produksjonen på minimum to dager, kan få refundert lønnsutgifter / stipend i forbindelse med kursdeltakelse. Refusjonssats/stipend utgjør kr 750 per person per dag. Reiseutgifter refunderes med en prosentvis andel av dokumentert beløp.

Økonomiske tilskudd – tildeling av rammetilskudd til organisasjonene

Hver av tariffpartene kan som en rammebevilgning anvende inntil 25 prosent av de beløp som årlig innbetales i premie. Denne rammebevilgningen skal anvendes i henhold til fondets formålsbestemmelse. Fondsstyret kan også behandle søknader om støtte til utvikling av læremidler.

Stipendier og tilskudd

Fondet gir normalt ikke støtte til lærlinger i ordinært opplæringsløp, men kan gi individuell vurdering av søknader om støtte til lærlinger og praksiskandidater. Det kan gis stipend og tilskudd til en rekke aktiviteter, blant annet til fullføring av mesterbrevutdanning, høyskoleutdanning knyttet til grafisk virksomhet og til tilleggsutdanning og etterutdanning. Det kan også gis tilskudd til kompetanssegivende fellestiltak i tilknytning til messer og studiereiser for å oppdatere seg i ny teknologi og nye kompetansebehov.

Grafisk Utdanningsfonds årsberetning (2015) viser at i perioden 2009 til 2015 har samlet avgiftsinnbetaling per år variert fra kr 7 205 310 (2009) til kr 4 415 810 (2015). Samlet avgiftsinnbetaling i hele perioden var kr 39 753 970.

Fellesforbundet opplyser at det i 2016 ble gitt ut om lag 3,5 millioner kroner til kompetansetiltak. I denne summen ligger det forskjellige tiltak som ikke bare går til arbeidstakere. Kursrefusjoner direkte til arbeidstakerne i form av redusert pris på kurs og opplæringstiltak var samlet om lag 1,3 millioner kroner. Fellesforbundet fikk et rammetilskudd på kr 290 000 til grafisk stipendordning. Forbundet opplyser videre at det ble gitt en del støtte til kompetanseheving i bedrifter som i stor grad vil være kompetansetiltak direkte til arbeidstakere. Slik anslås totaltallet for hva de ansatte som er omfattet av Grafisk Utdanningsforbund, fikk i støtte til kompetanseheving i 2016 til opp mot om lag 2,5 millioner kroner.²⁸

Opplysnings- og utviklingsfond

I dette prosjektet har vi ikke gått nærmere inn på avtaler om opplysnings- og utviklingsfond (OU-fond). Disse finansierer i hovedsak opplæring av tillitsvalgte og ledere og tiltak i tilknytning til bedriftsutvikling. Men OU-midlene kan også brukes til opplæringstiltak, derfor kommenterer vi ordningen kort nedenfor (innenfor rammene av prosjektet har det ikke vært rom for å gå nærmere inn på bruken av OU-midlene, blant annet for se om

²⁸ E-post fra Fellesforbundet 20.9.2017.

de også brukes på individuelle opplæringstiltak for etter- og videreutdanning).

Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond mellom LO og NHO (daværende N.A.F.) er tatt inn som bilag i LO-forbundenes overenskomster. Ordningen finansieres ved at bedriftene innbetaler en angitt sum per år for de fast ansatte fagforeningsmedlemmene som er dekket av en tariffavtale med NHO. Det foretas også lønnstrekk for de arbeidstakerne som er omfattet i forbindelse med innbetalingen til fondet. Innbetalingsordningen og trekkordningen har reduserte satser for deltidsansatte. Det er opprettet et fondsstyre der partene er representert, og der vervet som styreleder alternerer. Midlene i fondet brukes til å dekke kostnader til administrasjon og fellesformål, og fondets øvrige midler fordeles mellom partene med halvparten til hver part. Ordningen har bestemmelser om at partene skal holde hverandre orientert om hvordan de har anvendt sin del av fondsmidlene. Når det gjelder tiltak, viser avtalen til at fondet har til formål å gjennomføre eller støtte tiltak til fremme av opplysning og utdanning i norsk arbeidsliv, herunder kurs- og skolevirksomhet:

- 1 en moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, økonomi og samarbeidsspørsmål
- 2 utdanning av bedriftsledere og ansatte innenfor de samme områder som er nevnt i punkt 1
- 3 forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak
- 4 gjennom ulike tiltak bidra til økt verdiskaping
- 5 fremme et godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift

Avtalen mellom LO og NHO om et opplysnings- og utviklingsfond trådte i kraft 1. oktober 1970. I avtalen forbeholdt NHO (N.A.F.) seg retten til å inngå avtale om tilsvarende ordninger med fagforbund utenfor LO. I vårt utvalg av overenskomster finnes det flere avtaler utenom LO-avtalene som har fondsordninger som er bygget opp etter samme lest som LO-NHO-avtalen, og som er beskrevet i bilag til avtalene. Disse fondene har retningslinjer som er ganske like, men kan avhenge noe av hvilket fagforbund det dreier seg om. Tiltakene som dekkes av det enkelte fond, skal blant annet brukes til

- en moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, økonomi og samarbeidsspørsmål
- utdanning av bedriftsledere og ansatte innenfor de samme områder som nevnt ovenfor
- forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak

- økt verdiskaping (i noen ordninger nevnes det å fremme sunn og riktig rasjonalisering med sikte på økt produktivitet)
- det å fremme et godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift

Eksempler på overenskomster utenom LO-NHO-området som har slike avtaler om opplysnings- og utviklingsfond, er lederavtalen mellom forbundet Lederne og NHO, funksjonæravtalen mellom Negotia og NHO, overenskomsten mellom NITO og NHO, hovedavtalen mellom Tekna og NHO og SAFE-avtalen med Norsk olje og gass når det gjelder operatørselskaper, oljeborings- og forpleiningsbedrifter.

Videre har Norsk Journalistlag bestemmelser om kompetanseutvikling og en fondsordning i journalistavtalen med Mediebedriftenes Landsforening. STUP-ordningen (Pressens studiepermisjonsordning) finansierer etter- og videreutdanning. Bedriftene betaler inn et avtalt årlig beløp per medarbeider. Ordningen kan også finansiere lengre løp for etter- og videreutdanning. Her bruker man midler til tiltak som gir individuell kompetanseutvikling. Søknader skal fremmes av medarbeider og bedrift i fellesskap. Det finnes også en avtale om startopplæring. Overenskomstens bestemmelse om et opplysnings- og utviklingsfond har om lag de samme formuleringer som i andre NHO-avtaler (jf. vedlegg).

Oppsummering – variasjon når det gjelder økonomisk støtte, finansiering og fordeling av fondsmidler

Økonomisk støtte til etter- og videreutdanning

Fagforeningsmedlemmer kan ha flere typer fond de kan søke om støtte fra. Noen medlemmer som arbeider innenfor Spekter-området, kan for eksempel søke støtte fra LO Stats stipendordning.²⁹ Det varierer hvor mye støtte medlemmene kan søke om per år. Som oppsummering følger illustrasjoner fra de viktigste fondene som er omtalt ovenfor. HKs ordning for helårsutdanning kan gi inntil kr 14 000, Utdanningsfondet til EL og IT Forbundet kan gi kr 9100. LOs utdanningsfond kan gi kr 17 000 og FLT's ordning inn-

²⁹ Hovedkriterier er at søkere til stipendordningen er dekket av hovedtariffavtalen i staten eller en overenskomst i Spekter og har minimum ett års medlemskap: <http://www.lostat.no/utdanningsstipendet/lo-stats-utdanningsstipend-article128-221.html>

til kr 50 000. Videre finnes det variasjon når det gjelder hvor mye som samlet utbetales til medlemmene i form av denne typen utdanningsstøtte. HK innvilget i 2016 stipend for til sammen 5,3 millioner kroner, EL og IT innvilget om lag 5,5 millioner kroner, Fellesforbundet (Grafisk Utdanningsfond) innvilget om lag 2,5 millioner kroner, og FLT innvilget samlet om lag 20 millioner i utdanningsstøtte til medlemmene i 2016.

Finansiering av fondsmidler

Som vi har sett ovenfor, finnes det forskjellige typer fond for etter- og videreutdanning og fond for opplysnings- og utviklingsvirksomhet. Det finnes forskjellige typer finansiering. Nedenfor har vi gruppert dem i tre hovedmodeller etter finansieringsform.

Samfinansiering

Den mest vanlige formen for samfinansiering av fondsmidler gjelder opplysnings- og utviklingsfondene. Bedriftene betaler inn et bestemt beløp per år for alle ansatte som er omfattet av avtalen, og det foretas trekk i lønnen til arbeidstakerne. En vanlig mal for denne typen fond bygger på LO og NHOs avtale om et opplysnings- og utviklingsfond. LO og NHOs opplysnings- og utviklingsfond har et styre der partene er representert. Noe av midlene brukes i henhold til avtalen til administrasjon og fellesprosjekter. De resterende midlene deles mellom partene med en halvpart til hver, og partene holder hverandre orientert om hvordan midlene er brukt. Grafisk Utdanningsfond bygger også på samfinansiering der arbeidsgiver foretar innbetaling og det gjøres lønnstrekk for arbeidstaker (fordelingen av midlene er imidlertid forskjellig).

Arbeidsgiver innbetaler

FLT's stipendordning er spesiell i den forstand at det er forbundet som disponerer alle midlene etter at bedriftene har foretatt innbetaling (tilsvarende ordning gjelder for forbundet Lederne). Det foretas ikke lønnstrekk når det gjelder denne ordningen. Tariffavtalene for tekniske funksjonærer og arbeidsledere har samtidig en bestemmelse om at FLT's ordning ikke kan påberopes overført til andre avtaleområder. Utdanningsfondet som er knyttet til landsoverenskomsten for elektrofagene, har heller ikke bestemmelser om lønnstrekk. Forskjellen mellom disse ordningene er at fondsmidlene som innbetales til FLT's stipendordning, disponeres av forbundet, mens midlene som innbetales i henhold til landsoverenskomsten for elektrofagene, deles mellom partene slik vi har beskrevet som «samfinansiering».

Fagforeningsmedlemmene innbetaler

Som nevnt ovenfor er HKs Utdanningsfond ikke tariffregulert. Dette fondet bygger på at en prosentandel (3 prosent) av medlemmenes kontingent til forbundet avsettes til fondet. De tre HK-overenskomstene som er omfattet i dette notatet (landsoverenskomsten med Virke, landsoverenskomsten med Samfo, standardoverenskomsten med NHO), er uten bestemmelser om fondsordninger til kompetansetiltak, noe som gjelder de fleste tariffavtaler. HK ordner med andre ord fondsavsetningen på egen hånd når det gjelder disse tariffområdene (HKs overenskomst med Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening har imidlertid bestemmelser om en felles fondsordning). Fordi HKs Utdanningsfond finansieres via medlemskontingenten, kan også medlemmer som ikke er dekket av tariffavtale, søke om utdanningsstøtte.

5 Avslutning

Hvordan politiske myndigheter og partene sentralt og lokalt kan bidra til kompetanseutvikling, er et omfattende tema som reiser en rekke problemstillinger. Et sentralt spørsmål er hvordan etablerte institusjonelle ordninger kan bidra til å fremme etter- og videreutdanning. I den sammenheng spiller tariffavtalene en betydelig rolle.

I avtalene finnes det mange føringer på at (også) kompetanse skal være en del av partssamarbeidet lokalt, men færre konkrete forpliktelser. De fleste overenskomstene har ikke bestemmelser om fond for etter- og videreutdanning, men noen eksempler finnes. Innenfor rammene av dette notatet har vi gitt en oversikt over relevante bestemmelser om kompetanse og etter- og videreutdanning i et utvalg avgrenset til de største tariffavtalene i privat sektor. Gjennomgangen har hatt et partsperspektiv i den forstand at vi har fokusert på hva partene er blitt enige om gjennom tariffavtalene, hvilke spørsmål som er uavklart, og hvordan dette kommer til uttrykk gjennom avtaletekstene. Vi har videre beskrevet et utvalg fond-/stipendordninger når det gjelder hvordan de er finansiert og organisert, og hva slags kompetanseutvikling det blir gitt støtte til. Fondene som beskrives, har både likheter og forskjeller når det gjelder organisering og finansiering. Når det gjelder opplysnings- og utviklingsfondene, er det vanlig at bedriftene foretar innbetaling i henhold til antall ansatte på et avtaleområde og foretar lønnstrekk for ansatte. Også Grafisk Utdanningsfond bygger på denne modellen. Fondsmidler brukes til fellesprosjekter og administrasjon, hvorpå de resterende midlene fordeles mellom partene til eget bruk. Dette gjelder OU-fondene, men også ELBUS-fondet som er knyttet til landsoverenskomsten for elektrofagene. Vi fant også eksempler på ordninger der det ikke foretas lønnstrekk (FLT's stipendordning, EL og IT Forbundets utdanningsfond). Vi har også beskrevet en fondsordning der midlene i fondet finansieres av kontingenten medlemmene betaler til forbundet (HKs Utdanningsfond). I det siste tilfellet kan også fagforeningsmedlemmer som ikke er dekket av tariffavtale, søke forbundet om støtte til kompetanseutvikling.

Innledningsvis diskuterte vi utfordringer knyttet til teknologiske endringer i forbindelse med digitalisering og automatisering. Når det gjelder institusjonelle ordninger for å håndtere utfordringene, er det i tilbakeblikk relevant å nevne rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer (tilleggsavtale IV, hovedavtalen LO og NHO). Den var et av resultatene fra Jern og Metall-prosjektet i 1970-årene og kom i forbindelse med den forrige teknologirevolusjonen. Denne rammeavtalen gir i prinsippet en del forpliktelser for par-

tene når det gjelder informasjon, medvirkning og opplæring. Kanskje bør man få til en ny slik avtale?

Videre forskning

Når det gjelder videre forskning, mener vi det er nyttig å også undersøke bestemmelser om kompetanseutvikling i tariffavtalene i offentlig sektor, med en tilsvarende gjennomgang av tariffavtaler i statlig og kommunal sektor.

I tillegg til en samlet oversikt over relevante avtaletekster er det nyttig å undersøke hvordan bestemmelsene i tariffavtalene blir tatt i bruk, og hvordan partene vurderer disse bestemmelsene. I prosjektet som ligger til grunn for dette notatet, har vi konsentrert oss om innholdet i avtaletekstene, supplert med korte e-poster og telefonhenvendelser om fondsordninger i utvalgte forbund.

Det er nyttig å belyse hvordan bestemmelsene i tariffavtalene faktisk blir tatt i bruk, og hvilken rolle disse virkemidlene spiller for å sikre utvikling av relevant kompetanse for virksomhetene og den enkelte arbeidstaker. Sentrale spørsmål er hvordan avtaletekstene blir forstått av partene, hva slags tiltak som får støtte, hvem som benytter seg av mulighetene for kompetanseutvikling, hvilke prioriteringer som blir gjort, samt hvilke ulike vurderinger som blir gjort når det gjelder fellesløsninger og lokale ordninger.

Tariffavtalene som virkemiddel i kompetansepolitikken

I dette notatet gis en oversikt over bestemmelser om kompetanseutvikling i et utvalg tariffavtaler i privat sektor. Hensikten er å få et bedre grunnlag for å diskutere tariffavtalenes rolle i en større kompetansepolitisk sammenheng. Prosjektet er gjennomført på oppdrag fra LO.



Borggata 2B
Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-notat 2017:14
ISSN 0804-5135
Bestillingsnr. 10264